

養護施設における実習と就職意欲について

—実習生からみた養護施設の現状と課題—

松 平 千 佳

は じ め に

児童福祉施設保母を養成する専門学校において施設実習指導を担当するようになり、施設職員としての立場からではなく、将来、社会福祉施設で働く担い手を養成する立場から、現在の児童福祉施設の抱える問題を考察する機会に恵まれるようになった。つまり、実習という触媒を通して児童福祉施設の現状と課題を検討することができるようになったのである。

社会福祉施設における実習の根本的な目的とは、学生に現場経験を踏ませる機会を与えることによって、社会福祉職として必要な専門性と実践力を認識することであるが、社会福祉職に従事する後継者養成のための重要な教育手段でもあるということは養成校、並びに実践現場に共通した認識になっている。しかし、実習を担当し始めて筆者が非常に戸惑ったことは、緊密な関係をもっているはずの養成校と実践現場であるのに、今まで同じ施設職員として働いていた頃と違い、養成者になったとたん施設から「現場の人ではないから分からない」「きれいごとばかりをいっている」というような趣旨の批判を数々受けるようになったことである。政策学であると同時に実践学であるはずの社会福祉だが、実際は学問と実践現場との間に溝があることを痛感させられた。しかし、養成校は将来の社会福祉職に従事する人材を育てるという責務を背負っている。優れた実践者となるためには、社会福祉実践に必要な知識と技術を体得するとともに、実践の根底に流れる倫理なるものを認識しなければならず、福祉施設における実習が学生に与える意義は大きく欠くことのできないものである。ま

た、後継者の育成という施設実習の目的を考えると、養成校と福祉現場の連携がおのずと必要になってくるのである。

連携を少しでも取るために、福祉現場が養成校に抱いている不満をできるだけ率直に話してもらうようにした所、「担当者が福祉についてよく分かっていない」とか「実習生が施設居住者に対し偏見をもったまま実習にのぞんでいる」など、養成校、あるいは養成者が謙虚に受け止めなくてはならない問題が提起された。確かに、短大課程では社会福祉学を研究している教員が必ずしも施設実習を担当しているとは限らず、実習施設に実習性を配当するだけの業務に追われ、実際に実習を行う施設と学生の実習内容に関して連携を取るには不十分な体制が存在している現実があり、このような施設側からの批判は当然である。各種福祉施設に実習を依頼する以上、社会福祉を担当する教員か、あるいは福祉により近い領域の学問を研究している教員が施設実習を担当することが必要だと考える。しかし、養成校に対する施設からの意見の中に、「実習だけ依頼してきても、いざ就職になると養成校は保育所などの児童施設にばかり学生を斡旋し、養護施設などの居住施設には養成校も学生自身も就職することに消極的である」というものが多かったことには少なからず驚かされた。なぜなら、社会福祉に対する国民的関心が高まる中で、当然、養護施設などの居住施設に就職を希望する学生数も増えていると予想していたからである。多くの施設職員は、居住施設における労働は苛酷であり、変則勤務であるため現代気質の学生は居住施設で就職することを嫌がるのだと考えているようであるが、果たしてそうなのであろうか。実際に児童居住施設において実習を経験した学生の反応を見ると、「苦勞をしたがらない現代の学生の気質」という理由だけでは説明できない要因があるのではないかと考えるようになった。本稿では、学生の作成した実習報告書からの抜粋をもとに、養護施設において実習を行った学生が就職先として児童福祉施設を積極的に選択しない原因を考察していきたいと考える。特に養護施設を取り上げる理由は、米本氏が福祉実習に対する学生の評価が就職意欲に与える影響を考察している論文において指摘しているように、¹¹ 学生が居住型の児童福祉施設で就職意欲が損なわれる現状が筆者の勤務している養成校においても顕著であるからである。また、本稿では養護施設の処遇向

上に必要である処遇内容の監査基準を、英国ロジアン県社会福祉部の作成した監査マニュアル^{註)}を紹介することによって示唆していきたいと考える。

1. 養護施設における処遇内容に対する実習生の疑問

施設実習は、事前学習、実習、そして事後学習という手順で行われるが、事後学習の中で実習生は実習報告書を作成し、実習担当者の指導の元に実習報告会を開く。実習報告書を作成する意義は大きく分けて3つあると考える。一つは、実習の成果や発見した問題を他の実習生と共有すること。二つめは、他の実習生から実習の内容を批判・検討してもらい、福祉実践の多様で柔軟な取り組みを確認すること。三つめは、現場で感じた疑問をそのまま忘却しないで、新たに発見した課題として挑戦意欲を高めることである。そのため、報告会において実習生は実習中に抱いたさまざまな疑問を素直にぶつけるよう促されるので、この報告会で話し合われた内容は現場にフィードバックされることがのぞましいと考える。何故なら、実習生が実習施設を評価することによって、実習教育の要点が示唆されるからであり、その効果を考えると、実習施設、養成校、そして学生自身の正当な相互評価を積み重ねることは米本氏の指摘どおり²⁾ 必須過程である。しかし、養護実習などと比べ福祉施設実習への取り組みの歴史が浅いため、特に実習学生からの実習教育や指導に対する評価が比較的軽視されてきた側面が存在するのである。これから養護施設で実習を行った学生の報告書の内容をいくつか取り上げていくが、多くの感動体験が報告される中で、実習生が問題として報告会で発表し、筆者もまた施設実習担当者としてそれらの問題に対し学生を導くような説明のできなかったものだけを抜粋していきたいと考える。

実習を行った学生の報告書の中で一番多かったものは養護施設で行われている処遇内容に対する疑問である。

報告1 おねしょをした児童に、「何度言ったら分かるの」と保育が太ももを何回もたたいていましたが、そんなことでおねしょは直るのでしょうか。

報告 2 小学校低学年の児童が、自分は上級生に殴られたり蹴られたりして苛められると園長先生に訴えましたが、園長先生は、遊びでやっているのだから気にするなとしか言いません。その児童は青アザをたくさん作っていました。園長先生が全然子供のことを理解していないのでびっくりしました。

報告 3 幼児に対する体罰がびっくりするほどひどかった。おふろに逆さづりにしてつけたり、風呂桶で思いっきり殴ったり、外に子供をほうり出してカギを閉めてしまった。首に紐をつけてベッドの足につないで正座させ、犬扱いをした。悪いことをしたらおやつをお預けで、わざとその子供の前で他の子供にその分を食べさせた。

報告 1, 2, 3 では体罰に関する問題を取り上げている。養護施設ではしばしば「児童のため」とか「将来のため」という理由で体罰が正当化されている現実が存在する。しかし、この「児童のため」という理由付けは本当は「職員のため」ではないかと疑いをもつことはできないであろうか。報告 1 でおねしょをした児童の太ももをたたいている保育士は、おねしょをやめさせようとしてたたいているのか。むしろ、おねしょをしたらその処理に時間がかかり、次の業務に取り掛かれない、毎日この子供に余分な手間がかかってしまう。時間をとられる事への怒りがたたくという行為になって表れているのではないであろうか。実習生もたたくという行為に理論的な裏付けのないことを感じ取ったのではないだろうか。これらの報告から職員の都合が優先されている処遇内容が浮き彫りになっていると感じられる。報告 2 は、施設長が児童の訴えに耳を傾けないことに対する実習生の疑問であり、施設長が実際の養護内容を把握していない事に対する不信感を表明した報告内容である。施設長は施設内で行われる援助活動に全責任を負う立場の人である。当然、施設長には施設内の養護実践を改善する責務があり、施設の目的を達成するために理論的な方法で職員を管理監督し、また理想とする実践が施設内で行われるよう職員の働きやすい職場を確保し、そして児童の最善の利益を守るために存在することは言うまでもないことである。そのようなモニターとしての役割を果たせなくなったら施設長の存在意義は薄れてしまうが、そのような施設は報告 3 のような状況にある。

これらの報告に表れている養護内容は論外のものである。児童の人権を真剣に考えている多くの養護関係者がいる一方で、このような職員が今現在も子供達の日々の処遇に当たっているのである。こうした状況を改善するためには、やはり一刻も早くサービスを受ける利用者が正当にサービスの内容に異議を申し立てできるよう、不服申し立て手続きを制度化しなければならないのではないだろうか。ロジアン県が設けている監査基準には、施設長／施設経営者のモニターとしての役割について、また養護実践における身体的拘束や懲罰について、そして児童の不服申し立てに関して以下のような細かい監査基準が設けられている。

監査範疇 3 モニター—施設管理者／経営者の役割

基準 地方自治体の監督者、任意の児童養護団体の監督者、また民間施設の経営者は、施設で提供される養護に全責任を負わなければならない、少なくとも一カ月に一度は養護内容の監査を受けなければならない。

指標 施設管理者や経営者は定期的に施設を監督している。包括的に理解されている機能を明確にするための特別な注意が払われており、定期的に再検討され、普遍的な基盤に基づき養護の質がモニターされている。1987年に制定された法令、2項(1)の(a)と(b)において定義された管理者の責務は完全に守られており、施設の機能と目的に関する文書に含まれている項目について監査を受けている。養護計画は再検討され、目的や経過はモニターされている。予算や財政的な面は定期的な調査を受けている。職員の配置、発展と訓練が定期的に再検討されている。管理者は施設建物の所有や安全面に関する問題に注意を払っている。

反対指標 施設と経営者／管理者のかかわりが限られている。かかわりは主に施設長を通して行われる。監督方法が確立されていない。養護の質の再検討があいまいで、理論的な方法によって行われていない。健康や安全面、また管理、財政面に対する監督に制限がある。処罰方法や施策が定期的に検討されておらず、論議もされていない。

根拠 ソーシャルワーク法令2, 3, 4, 児童養護(スコットランド)1987制

定

実践への意味合い、施設に監査機能が存在することは、管理者／経営者が児童養護施設を緊密に監督したり、施設内の養護実践を改善する責務を決して軽減するものではない。管理者は施設が定期的な監査を受け、実践の特定な要素が調査されるように確かめる責任がある。管理者は職員と居住者と有意義なかわりを求められており、職員と居住者を導くことも役割である。

監査範疇 2—9 養護と規制—拘束・懲罰の記録

基準 すべての児童居住施設は、施設で用いられたすべての処罰と罰則方法に関する完全な記録を、監査できるよう日誌に残していなければならない。

指標 用いられたすべての処罰に関するはっきりとした優れた記録が残されている。記録には、そのとき処罰を防ぐために用いられた方法も記されており、日時とかかわった人物の名前も記録されている。処罰の理由と処罰を適応した結果が明確に記されている。記録には職員のサインがあり、処罰を適応したことに対する児童の理解度と見解が書かれている。施設における経験年数の多い職員が記録を承認し、外部の施設監督官が定期的に目を通し、処罰が必要であったかそして適切に行われたか確認されている。

反対指標 用いられた処罰の記録がない。記録はあるがいろいろな場所に保管されており、使用と効果について全体の概観が判断がしにくい。保持されている日誌は不完全で、処罰の妥当性を外部から判断することができない。経験年数の多い施設職員と施設の外部者は、全体の概観をつかんでいない。

根拠 「ピンダウン報告」ロジアン地域ケアと管理文書

実践への意味合い、児童居住施設養護における処罰の問題は、公的、私的、また専門的な関心事項である。児童居住施設養護において、また児童養護そのものにおいて、グループの安心感と保護を促進し、内的規制を導きためにもある程度の規制要素が必要であると一般的に受け入れられている。方針と方法を守り、専門的水準を維持し、児童が虐待を受けないよう、処罰の用い方や処罰の誤りは、慎重な監視が必要である。処罰は正当性がなければならない。経験年数の多い施設職員は客観的な見方で施設を運営するようにしなければならない。

不品行な行為に対しては多くの場合「しかる」ことや言葉による懲戒が処罰として使われている。処罰記録をこのような場合つける必要はない。

監査範疇 2—10 養護と規制——身体的拘束

基準 すべての児童居住施設は、身体的拘束に関する機関の方針と一致した方針文書を設定していなければならない。その文書は、職員が従う手続きが詳述されており、職員の安全と児童保護を考慮したものである。

指標 暴力に関する一般的な方針の中に、身体的拘束について明らかにした文書があり、職員がそれに精通している。職員は攻撃や暴力の扱い方の訓練を受けており、拘束を使用する特別な訓練も受けている。拘束は最終手段であり、その目的は巻き込まれた人の損傷を防ぐためであるという機関の方針を職員は認識している。必要な暴力は最小限であり、職員は感情を刺激されたとしても自分の行動に責任を負っていることを知っている。職員は、拘束中、また拘束後に職員自身と児童のために支援を得る必要性を認識しており、出来事を詳細に記録にとり続けている。拘束は際立った出来事であり、施設はパートナーシップ枠組みの中で両親を巻き込み助言することを考慮している。

反対指標 暴力に関する方針を明らかにした文書がなく、身体的拘束を取り扱う方法が特に存在しない。拘束が簡単に用いられている。職員は拘束技術を使う訓練を受けていない。職員は威嚇された場合はどのような行動を取っても許されると信じている。職員は自分の取った行動に対する責任をはっきりと認識していない。事柄が起きている間も後も支援がない。完全な記録が残されていない。

根拠『優れた実践』——不文法、暴力と攻撃に関するロジアン県ガイドライン
実践への意味合い 暴力と攻撃に対応するということは非常に苛酷で脅威的な経験である。児童はしばしば自分の態度にいかにおびえているか報告しており、自分自身や他人を傷つけないようにしなければならないことを知っている。人間関係がよく、施設内に個人に価値をおく意識と個人に対する信頼があれば、拘束を必要とする状況は少なくなる。価値に対する基本的な考えや信頼が児童に対し引き続き示されるのなら、拘束が必要な場合でもそれは有効な経験とな

るであろう。優れた後掛けの処遇は暴力事にかかわった児童が感情を処理することを助け、彼らは支援されていると感じる。

監査範疇 2—11 養護と則制——暴力・体罰

基準 すべての児童居住施設は、暴力に関する方針と、暴力事件を扱う明確な方法を示した文書を設定していなければならない。それは機関の方針と一致したものでなくてはならない。

指標 明確な方針と方法が文書によって示されており、すべての職員がその方針と方法に従い活動している。職員はその方法をはっきりと認識しており、攻撃的な行動や暴力を取り扱う訓練を受けている。居住者と職員の安全が第一の課題である。怒りの感情を増幅させ、攻撃的行動を引き起こす集団生活の問題点について職員は敏感である。攻撃や暴力事件に対して定期的なモニターが行われており、外部の監督官に提供できる明確な記録がある。職員は暴力的な激発を導く状況をなくすよう努めている。警察の介入を必要とする状況をはっきりと方針の中で説明されており、このような状況の場合、児童は自分の権利について認識している。児童は暴行を受けた場合の警察介入を求める権利についても知っている。

反対指標 攻撃や暴力に関する明確な方針もなければ、方法もなく、職員に対するガイダンスも訓練も行われていない。職員は攻撃の激発を作り出す状況について鈍感であり、そのような行動を引き起こした状況を考えることよりもむしろ、そのような行動を起こした人物を管理することに気をとられている。事件に際して居住者と職員の安全は十分に考慮されていない。十分な記録も、モニターも外部の再検討もない。

根拠 『優れた実践』——一般的義務 20 S E C, 20 ソーシャルワークスコットランドの1968年法案, 児童の福祉を推めるために。労働活動における健康と安全

実践への意味合い 児童居住施設において暴力や攻撃は必ず起きる。すべての職員が従っている優れた方針と方法があり、職員は訓練によってバックアップされており、養護に対する施設全体の安定した雰囲気支持されると、暴力の

可能性は減少する。暴力が生じた場合でも、職員は事件に対しより効果的に安全に対応することができる。監督者／経営者は施設の中に起きる暴力の度合い、原因、そして対応方法をモニターすることが不可欠である。暴力事件が起きた場合、家族は助言を受けるべきである。暴力事に関する問題について話し合う機会が十分に設定されることは重要である。職員や他者に攻撃された児童は、公平な法的アクセスをもたなくてはならない。

監査範疇 2—12 不服申し立て手続き

基準 すべての児童居住施設は、効果的な不服申し立て方法を明記した文書を設定していなければならない。その手続きは機関の方針と一致しており、児童、職員、そして保護者が自由に利用できる。

指標 文書化された不服申し立て方法が存在する。全職員、児童、保護者が利用できる。児童は不服申し立て方法が理解できるよう支援されており、必要な場合は有効に利用できる。その文章には連絡取れるよう、地方自治体の不服申し立て官、保護者、地域の監督官、児童審判官などの施設外部者の電話番号が書かれている。手続き方法は権利や責任についてははっきりし示しており、不服申し立てを扱わなくてはならない期日も示されている。不服申し立てを支援する独立した施策がある。すべての不服申し立てと、結果が中心に記録され署名されている。児童は、市民として法的な助言を含め個人的な支援を受ける権利があることの助言を受けている。児童はロジアン児童、家族憲章に詳述されている独立した裁判官と接触することができる。

反対指標 文書化された不服申し立て手続きがない。手続き方法はあるが、職員、児童と保護者が利用／入手できない。児童は不服申し立て手続きと、不服申し立てを有効に利用できる方法が理解できるよう支援を受けていない。手続き方法には権利や責任、また期日についてははっきりしていない。外部の支援／個別の助言について言及していない。電話番号が書かれていない。不服申し立てについて文書化された記録が残されていない。職員は職員自身で解決しなければならない問題を児童に不服申し立てするよう促すことによって、不服申し立て手続きを濫用している。

根拠 スコットランド・1 ソーシャルワーク (Res Est 児童養護) (スコットランド) レッグス 1987. Ch17『ビンダウン報告書』ロジアン児童と家族憲章

実践への意味合い 権力と権威の性質は優れた児童養護の脈絡の中で十分に理解される必要がある。居住施設においては、いかなるときも居住者の権利とニーズが確かに尊重されるよう、特別な注意が必要である。居住者／保護者／職員が不服申し立てが正当であると感じた場合は、敏速に問題を聞き取り対応する最大の努力が払われなければならない。効果的な不服申し立て手続きは間違った権力や権威の濫用を防ぎ、信用を維持し、外部からの監督を容易にする。児童の証言によると、施設外の施設から独立した人物の名前があると児童は不服申し立てをより容易に利用することができる。

では、なぜこのように体罰が日常化する状況が幾つかの日本の養護施設において生まれてくるのであろうか。社会福祉職とは人にかかわる仕事であるが、そのため『対象者のために～』という意識が強く、そのことが職員の自己評価を少なくしているのではないだろうか。『～ためにしている』という実践態度の中では、児童のこのことのみ追いかけ処遇し、自己を見詰め直すことを怠ってしまう。実践者の自己洞察、自己理解なしに処遇技術・方法を身につけても処遇効果は期待できないであろう。³⁾ また、養護施設で行われる体罰の正当化を「パターンリズム」という言葉をキーワードに、養護施設でよく聞かれる「子供のため」という発言内容を説明することもできる。児童は一人前ではないのだから世話を焼く必要があるという議論に対し、父親の役割を国家や、機関・組織などが演ずるとき、個人が自由に決定できる分野に介入交渉する問題となり問題とされてくる点が丹野氏より指摘されている。⁴⁾ 「児童のため」とか「社会に巣立つための準備」が真に児童のためになり準備になっているのか、それは児童養護サービスを受けている当事者にサービス内容を評価してもらうしか分からないのではないだろうか。

2. 施設職員の専門性

次に紹介する4つの報告文も養護施設で行われている処遇内容についての指摘であるが、ここでは職員の専門性の問題と関連して考えたい。

報告4 幼児クラスの保母に抱き癖がつくからなるべく児童を抱かないように言われ、私のひざに乗っていた子供を降りるように叱りました。実習生はしばらくしたらいなくなるのだから甘やかさないでほしいという事も分かりますが、逆にせめて人手があるときぐらいは子供らしく甘えても怒らないでほしかったと残念に思います。

報告5 好きな児童と嫌いな児童に対して保母の対応が全く違うことに驚かされました。どの先生の子供はだれ、というように保母の間で決めているようで、自分の子供ではない児童がそばにくると、おまえのお母さんはあっちやろう、向こうへ取けと言って追い払うのです。変則勤務のため、児童は自分のお母さん（保母）がいるときといないときの態度が全く違っていてびっくりしました。

報告6 おやつがなくなるという事件がありました。一人の児童がその犯人であると決めつけられ、おやつと晩の食事を食べさせてもらえませんでした。たとえその子供がしたにせよ、余計におなかをすいて人の分を取ってしまうのではないのでしょうか。

報告7 嫌いなものを食べられずにお箸でつついていたら、お椀にお箸が引っ掛かってしまい汁物をこぼしてしまった幼児がいました。先生は怒ってその汁椀を壁に叩きつけました。好き嫌いはいけませんが、せっかくの食事の楽しい雰囲気を残さなくてもいいのと思った。私は食事の時間が一番苦痛でした。

報告8 この実習で一番考えさせられたことは「自由」という事です。私の行った〇〇園の児童は何でも職員に「これしていい？」と聞いて、「いいよ」と言われてはじめて行動に移していた。自分の気持ち、またしたいことなどを

すべて職員に聞き、いけないと言われたことはしないようだった。子供が職員の顔色をうかがって生活している。

ここで考えなくてはならないのは施設職員としての専門性の問題であろう。施設職員は自分の職務の専門性をどの程度認識しているのであろうか。多くの施設職員が養成校で受けた教育だけでは、残念ながら専門職としての基準を満たしていないことは周知の事実である。勘と経験だけに支えられ、絶対者として児童と接している施設職員を見るたびに、福祉教育のあり方、教育課程の見直しが教育現場にいる我々の責任であることを痛感させられるのである。しかし、だからこそ今まで問題解決能力を直接評価されることのなかった施設職員が、自分の提供するサービス内容を受け手である児童を含みながら共に再検討する必要性を感じなくてはならないのである。報告 5 に出てくる職員集団は、養護施設の処遇理念が浸透していないままに、共通した目的も方法もたず漫然と日々の処遇を繰り返している。現場で実習生に実感してほしい職員間のチームワークによる実践、養護施設は職員と利用者の共同作業によって成り立っているという認識は、この職員集団からは学び取ることはできないであろう。報告 6 に紹介されている職員は食事を抜くという処罰の効果を検討しないまま、日々の実践に取り入れている。施設に入所する児童にとって食事とは単に栄養を摂取するという基本的欲求を満たすだけではなく、食事を分け与えてもらい、温かく食べるという行為を通して、虐げられた経験を克服する専門的な機会の提供なのである。また、自分の味覚を確立することはむしろ積極的に奨励されなくてはならないことなのではないであろうか。なぜなら、リスクを考え合わせただけで自らの選択ができる自立した児童を育てるためには、あらゆる生活場面を活用することが必要だからである。独立した人格を備えるためには選択の訓練が必要であり、施設は児童に情報を与え適切な選択ができる訓練を行わなくてはならないのである。施設職員は、児童が自分で考え、選びそしてその選択にもとづいて行動できることを施設処遇の目的の一つとしなければ、結果として報告 7、8 のような状況が生まれるのである。報告 7 の職員は、いかなる状況においても、職員は専門職としてとった行動に対して全責任をおっている

という基本原則を感情に任せて忘れていると考えられる。「本当の自由とは何なのか」という学生からの問いかけは厳しい指摘であり、養護施設で働く職員は児童の人権、個性、自立性など、養護施設で守らなければならない「基本的価値」に対する基本姿勢を問いただされているといえる。まさに、児童憲章で謳われている「児童は人として尊ばれる」という原則に立ち返らせられる問題であろう。また、上記した5つの報告に現れる職員は、いずれも専門職としてのアイデンティティや行動規範の確立が不十分であるために、サービス提供者としての役割を果たすことができず、歪んだ実践を展開していると考えられる。そして歪んだ実践からどのような児童が育っていくか、それは言うまでもないことである。児童居住施設における児童の「選択」について、また施設職員が立てる養護計画についてロジアン県は次のような基準を設けている。

監査範疇 4-5 生活の質——選択

基準 すべての児童居住施設は、グループ生活のリスクや圧迫を考慮したうえで、児童が事実を知った上での選択を展開し実行できるよう促進、助長、促さなければならない。

指標 職員は児童が日常生活の内容について事実を知ったうえでの選択が実践できることの生来的な価値を認識している。職員は居住者の能力や知識、一人一人の願望の程度をよく理解しており、そのような選択をすることができる。職員は選択をする際の情報が十分に児童に提供されるよう注意し、自己決定、リスクの程度と他者に与える影響の間に穏当なバランスが保たれるよう児童の行動と状況をモニターしている。年齢の低い児童でも、食事、衣服や化粧品類などの日常生活の範囲で選択するよう促される。

反対指標 職員は児童が事実に基づいた選択を行うことの重要性について認識していないか、認識が不十分である。物事の決定について過度に制度化／儀式化された扱いをしている。リスクは最小限に止められている。個人の選択より職員／施設の日課の方が優先される。職員は選択の幅を広げるよう努力するより、選択ができない理由を合理化する。

実践への意味合い 児童と青少年は、日常生活を左右する力に制限を受けてい

る。虐待を受けた児童は多くの場合、大人によって自分の力に関する考えをすべて取り除かれている。個人として若い人々が成長するためには、自分の選択権を理解し、内包された意味を知ったうえで選択できるよう特別な奨励が必要である。児童が安心感をもち、自分の願望や感情が活発に求められ、その願望や感情に基づいて実行がなされるという信頼感があると児童は成人養育者に対しより良く反応するようになる。1987年の施行規制には、児童の願望の感情を確認し、児童が物事の決定に活発にかかわるよう促進する義務が詳述されている。

監査範疇 2—3 専門的実践 養護計画

基準 居住施設養護を受けるすべての児童と青少年は、自分自身へかかり明確化した文書化された養護計画表もっていなければならない。その養護計画には、児童のニーズが詳述されており、居住託置がそれらのニーズをどのように満たすのか説明していなければならない。

指標 託置前に、はっきりとした決意がなされ、この居住施設託置の目的ある本質を詳細に説明した記録がつくられている。託置に当たり、児童、家族、その他の養育者、及び専門者が参加し、居住することがいかに明らかにされたニーズを満たすことを試みるのかはっきりと示した現実的な養護計画が作成されている。達成すべき目的に合わせ予定表つくれ、特定の役割と責任が確認されている。再評価の方法や時期が決められている。家族との接触の重要性が養護計画の中で認識されており常に優先されている。矛盾が生じた場合の解決方法が存在する。職員が合意を維持することができなかった場合、説明のできる機構が確立されている。

反対指標 文書化された養護計画やはっきりと確認された居住理由がない。居住目的が明らかでないかあいまいである。目的が設定された時点で、その目的の達成方法が確認されていない。予定表が設定されていない。役割や責任がはっきり示されていない。再評価の形式や再評価の時期が決まっていない。職員は合意した活動を行っていない。ワーカーの訪問やワーカーとの接触を尊重した取り決めがない。

根拠 SW（スコットランド）法案1968年——SW（児童ケア 居住協会）
（スコットランド）法案 1987年 Sch. 2& V 部29（b）

実践の意味合い すべての関係機関が適切にかかわりよく計画された託置は、養護を適切に受ける機会を増やす。児童が託置の目的についてははっきりと認識していない状況は児童の行動にも影響を与え、状況に応じては託置の不適応が起り得る。居住養護は費用のかかる援助資源であり、積極的選択肢として有効に使われなければならない。家族を巻き込むことの重要性は無視できない。家庭に戻る見通しが無くとも、家族の絆を結び付けておく努力は必要不可欠である。

結びに変えて

報告 9 養護施設で実習できたことは大変良かったです。しかし、実習施設で働きたいとは思えません。〇〇さんの行った施設だったらいいかもしれない。保母さんも子供のこと思っていそうだし。どうして同じ養護施設なのにこうも違いがあるのですか。施設を選べない子供がかわいそうだと思います。

前述したように、施設実習は将来の福祉職従事者を養成するために存在する。実習の目的をそのようにとらえるならば、学生が施設実習を行った結果、福祉職従事者になりたくないと考えようになるのならば、その学生の実習は失敗だったということである。報告9は明らかにその失敗事例である。この実習生は、同じ養護施設なのに実際に行われている処遇内容の格差に愕然として報告会にのぞんでいる。これにはどのような解決方法があるのだろうか。

一つは言うまでもなく、児童の発達を保証する適切な実践を展開できる「質の高い」職員を多く育てていくことであろう。現在、社会福祉援助は分岐点にあると考えられる。今まで「対象者」と称してきた人々を社会福祉サービスの「消費者」、「利用者」と呼ぶような動きからも分かるように、措置する側からの一方的なサービスの提供ではなく施設利用者が提供されるサービス内容を自ら点検したり、選択できる主体的な位置づけがなされるようになってきた。し

かし、施設側は施設経営の問題を抱えており、定員割れが起きている状況ではそのような動きに対しての反応がどうしても鈍くなる。自己財源が確保できない施設においては、施設経営が先決要件であり、施設に入所してくる児童のニーズが多様化、高度化しているにもかかわらず、施設職員の質を向上させる取り組みはどうしてもおろそかになってしまうようである。児童を教護院に措置せず養護施設に措置するよう措置権者に働きかけている施設長の発言を聞いたことがある。確かに定員割れは施設の存続にかかわる問題ではあるが、入所に迫られた児童は施設に全面依存しなくてはならない状況におかれるのである。つまり、職員の問題解決能力によって児童の処遇が左右されるのであるから、養護施設の根本的目的を考えると、職員の資質を向上させずして養護施設が存在目的が達成されるのか疑問をもたざるをえない。施設職員は、新しい事態に対応できる環境の整備を要求し、科学的な処遇や技術の展開を試みる責務を担っているという自覚がなければならないのである。

もう一つ方法として考えられるのは、行政機関の努力を求めることである。津崎哲雄氏は繰り返し、児童を施設に措置し、児童の養護に責任をおっている行政機関が客観的に養護施設の改革・改善に機能するはずがない、なぜなら結局のところ自分の責任を問われるのだからと指摘しており⁵⁾ 独立した立場にある専門家による調査の必要性を訴えている。しかし、少なくとも行政機関は各施設の処遇内容にまで立ち入った養護内容の検討を行うことはできるのではないだろうか。そのためにはロジアン県が設けているような専門的な監査基準（処遇内容についての基準）が必要となる。

学生は苛酷な労働だから養護施設に就職したがるのかという疑問に戻りたい。報告会を進めて行く中で、実習生は仕事内容の「きつさ」を理由に就職意欲を無くすとは考えられないようになった。反対に、米本氏が指摘しているように、仕事が「きつい」ということは労働内容に緊張感や充実感を生み、現場実習の肯定的見直しにつながる結果が本校の報告会の中にも現れている。実習生の報告書にも「きついから働きたくない」という報告はなかった。むしろ、「専門性」「雰囲気」「モラル」「チームワーク」「リーダーシップ」などの専門性を施設現場に求めていた学生が、実際の処遇場面の中で紹介したような実践

内容を目の当たりにして、失望感や不信をもち、就職意欲を減退させて行ったと考えられるのである。一人の学生は働きたくない理由として、実習先の養護施設の職員のように、何が良いことで何が悪いことなのかすぐさま児童に「指導」はできないからだと報告した。自分の実践を手探りの状態で推し進めていかななくてはならない若い施設職員の努力には敬意さえ感じ、非常に厳しい待遇の中にも日々の実践を展開していく職員には尊厳の気持ちも抱くが、やはり専門職に従事している者としては、「頑張っていたらすべて善し」であるはずもなく、「心身を捧げていたらよい職員である」はずもない。職員は児童の人間としての価値を守るために存在するのであるから、職員の頑張りや献身度だけでその職員の専門性を計ることにできないと考える。確かに、施設実践の特徴として、その専門性が求められる所から日常業務の分業化が進み、その結果、実践がマンネリ化したり、形式的な実践に陥りやすく、可視的な職務の遂行が評価の基準になりやすいことから、定まった業務しか行わないという行動パターンが起こるため、非創造的な処遇へと結び付いていくという構造的な問題も指摘されている。現在の実践を検討し、専門職として自己点検、自己評価しないままに、経験にもとづく自分の意見や見解を絶対的なものとして信じている一部の施設職員の在り方に対し、実習生も疑問をもつようである。無論、このような報告内容は実習生の一方的な言い分であって、短い実習期間でほんの表面的にしか現場を見ていないからだという批判があるやも知れない。しかし、実習施設、養成校、そして実習生の正当な相互評価を考えるときに、実習生の率直な疑問に耳を傾けることは後継者の育成という実習の目的を達成するためにも必要不可欠である。「分からないことがあればすぐ施設職員に質問するように」と実習前に指導しているのにもかかわらず、何故、実習生は疑問を施設にぶつけないかったのであろうか。この点についても報告会の中で発表された。

報告10 絶対にできない。実習生としての立場をわきまえていないと言われるから。

報告11 私は日誌の中に「体罰はどのようなときに使えば有効なのですか」と書きました。そしたら次の日、主任に呼ばれて、修正液でその箇所を消すよう

に言われました。結局、その質問には答えてもらえませんでした。

この代表的な二つの回答を紹介したが、この二つの発言からすべての学生ではないにしろ一部の学生が非常に萎縮した状態で実習を行っていることが予想される。職員にとって実習生を受け入れることは、施設内の業務が増えることであり面倒なものだというこれらの施設の考えが学生に反映されているのではないだろうか。実習の本来の目的である後継者の育成を達成するためには、今後、養成済と施設現場はどのようななかかわりをもっていくことが必要なのであろうか。まず言うまでもなく、養成校と施設現場が緊密な連携を保っていくことが必要であろう。前述したように、養成校、現場、そして学生の三者の主体的な構成によって始めて効果的な実習が可能になることを忘れてはならないのである。次に、三者の連携を保つ一つの手段として施設実習を位置づけることの必要性を強調したい。そのためには、学生の実習施設に対する評価も無視せず、積極的に取り入れ、それを実践現場にフィードバックする体勢づくりを進めていくことが必要であろう。最後に、学生が実習後、学習意欲や就職意欲を増大させることのできる実習教育を養成校は確立し、現場は、実習生が実習していることを迷惑がられているのではないかと感じるものない実習の指導体勢を作り上げることが必要である。第4に、施設職員は援助者としてのアイデンティティを確立するために、専門性を常に問い直すという意識、また社会福祉全体の動向に即時に対応できる実践を展開するように努みなければならないという意識をもたなくてはならないであろう。第5に、効果的な実習を施設に求めるのであれば、養成校も実習のありかた、性格をよりいっそう明確にする努力を払い、我々が教育したであろう現在の職員たちが、自分の実践を理論化し、相対化できるよう、強力なバックアップ体制をつくり職員の支援を続けなければならないのである。職員に対するスーパーヴィジョンと支援の必要性をロジアン県では次のように説明しているのである。

監査範疇 6—9 スーパーヴィジョンと支援

基準 すべての児童居住施設は、職員が定期的に正式なスーパーヴィジョンが受

けられるように機会を設けていなければならない。

指標 スーパーヴィジョンの回数はスーパーヴァイザーと職員との間で決められているが、少なくとも一カ月に一回の割合で行われている。スーパーヴィジョンは現在の問題と、短期また長期の計画にも焦点を当てて行われている。職員の専門性の発展を考慮している。職員は行った仕事のフィードバックを定期的に受けている。スーパーヴィジョンは提供されるサービスの評価を助け、必要な職員の成長を促す。職員はスーパーヴィジョンの記録を取るように促されており、より広範囲な訓練や発展に関連させて使用している。非公式な支援とスーパーヴィジョンが計画された面接を包括するために用いられる。集団スーパーヴィジョンは個人のスーパーヴィジョンを補足する。

反対指標 公式なスーパーヴィジョンは行われていない、もしくは定期的に行われていない。職員の仕事に対する再検討がなく、個人又は職員集団の長期的展望が存在しない。職員は仕事の正式なフィードバックもなく、仕事の向上もない。継続性や記録がないため、問題が見失われている。非公式の支援やスーパーヴィジョンが計画された面接の代わりに用いられている。

根拠『優れた実践』

実践への意味合い 公式で定期的なスーパーヴィジョンと支援のための面接は優れたコミュニケーション、効果的な業務管理、実践の評価、仕事の任命、目的の設定基盤を形成する。加えて、職員は技術と資質の評価を経験することができる。

さまざまな問題を抱える養護施設だからこそ、優れた人材を確保する必要がある。1月17日、神戸で被災し、命のはかなさと尊さを目の前で見た私は、実践現場と研究者が同じ道標をもち、そして一人でも多くの専門性の高い職員を育てていく必要性を改めて感じている。

参考文献

- 1) 米本 秀仁, 安井 愛美 (1990) : 社会福祉実習に関する実習学生の評価について——実習施設に対する評価及び就職意欲への影響の視点から、北星論文集27号
- 注) ロジアン県が設けている児童居住施設に関する監査基準は、1. 目的と目標 2.

専門的実践 3. 施設長／経営者のモニターとしての役割 4. 生活の質——個別
的養護 5. 教育 6. 職員 7. 管理運営 8. 施設資産 9. 保険と安全の 9
つの項目から成り立っており、非常に詳細にそれぞれの内容の基準を明確にしてい
る。

2) 米本 秀仁(1990) 前掲出

3) 福島 一雄(1987)：施設処遇の専門性とは何か，社会福祉研究41号

4) 丹野 喜久子(1994)：子供の養護施設——「子供のために」と「子供の人権」

5) 津崎哲雄(1990)：福祉スキャンダルと施策・実務改善努力——英国 児 童 ケ ア
ーを素材に——，「佛教大学社会学部論集』第25号